

Uchwała nr 6/2022
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia APS Energia S.A.
z siedzibą w Stanisławowie Pierwszym
z dnia 24 stycznia 2022 r.
w sprawie zmian w Polityce Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej
w APS Energia S.A.

Walne Zgromadzenie spółki pod firmą APS Energia S.A. z siedzibą w Stanisławowie Pierwszym postanawia zmienić treść Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w Spółce APS Energia S.A. poprzez przyjęcie poniższej treści rzeczony Polityki:

POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
W APS ENERGIA S.A. Z SIEDZIBĄ W STANISŁAWOWIE PIERWSZYM
§ 1.

Podstawowe pojęcia

Ilekróć w postanowieniach niniejszej Polityki jest mowa o:

- 1) Spółce – należy przez to rozumieć APS Energia S.A. z siedzibą w Stanisławowie Pierwszym,
- 2) Zarządzie Spółki – należy przez to rozumieć Zarząd APS Energia S.A. z siedzibą w Stanisławowie Pierwszym jako jednoosobowy lub kolegialny organ zarządzający Spółki,
- 3) Prezesie Zarządu – należy przez to rozumieć członka Zarządu, któremu Rada Nadzorcza Spółki powierzyła pełnienie funkcji Prezesa Zarządu,
- 4) Wiceprezesie Zarządu – należy przez to rozumieć członka Zarządu, któremu Rada Nadzorcza Spółki powierzyła pełnienie funkcji Wiceprezesa Zarządu,
- 5) Członku Zarządu – gdy słowo „Członek” pisane jest wielką literą – pozostałego lub pozostałych członków Zarządu poza Prezesem Zarządu i Wiceprezesem lub Wiceprezesami Zarządu,
- 6) Radzie Nadzorczej – należy przez to rozumieć Radę Nadzorczą APS Energia S.A. z siedzibą w Stanisławowie Pierwszym jako kolegialny organ nadzoru nad działalnością Spółki,
- 7) Członku Rady Nadzorczej – należy przez to rozumieć osobę powołaną przez Walne Zgromadzenie Spółki lub dokooptowaną do składu Rady Nadzorczej.

§ 2.

Cel Polityki

1. Niniejsza Polityka zawiera ogólne zasady wynagradzania Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej.
2. Szczegółowe zasady wynagradzania Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej ustalane są zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce, w szczególności w Statucie, Regulaminie Walnego Zgromadzenia, Regulaminie Rady Nadzorczej i Regulaminie Zarządu.
3. Niniejsza Polityka ma na celu przyczynianie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów i stabilności Spółki poprzez stworzenie stabilnych i czytelnych zasad wynagradzania osób kluczowych dla jej rozwoju.

§ 3.

Zasady i składniki wynagrodzenia Zarządu

1. Na dzień uchwalania niniejszej Polityki, w skład Zarządu Spółki wchodzi:
 - 1) Prezes Zarządu, 2) Wiceprezesi Zarządu.
2. Prezes Zarządu i Wiceprezes lub Wiceprezesi Zarządu oraz Członkowie Zarządu są zatrudnieni w Spółce na podstawie umów o pracę lub innych umów cywilnoprawnych zawartych na czas pozostawania przez daną osobę członkiem Zarządu Spółki.
3. Umowy o pracę zawarte z członkami Zarządu podlegają warunkom i terminom wypowiedzenia zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności przepisami Kodeksu pracy, zaś umowy cywilnoprawne zawarte z członkami Zarządu podlegają warunkom i terminom wypowiedzenia określonym w tych umowach.
4. Zasady i wysokość wynagrodzenia członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
5. Wynagrodzenie Prezesa Zarządu i Wiceprezesa Zarządu zawiera stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.
6. Do stałych składników wynagrodzenia członków Zarządu należy wynagrodzenie zasadnicze wskazane w umowie o pracę.
7. Do zmiennych składników wynagrodzenia należą premie:
 - a) premia z tytułu przestrzegania zasad Bezpieczeństwa i Higieny Pracy,
 - b) premia z tytułu zrealizowania zadań specjalnych,
 - c) premia z tytułu zrealizowania minimalnego poziomu zwrotu z kapitału własnego ROE,oraz

- d) przydział warrantów subskrypcyjnych z prawem pierwszeństwa do objęcia akcji w ramach realizacji Programu Motywacyjnego.
8. Członkowie Zarządu nie mają prawa do innych świadczeń pieniężnych bądź niepieniężnych w związku z zatrudnieniem w Spółce oraz pełnieniem powierzonych funkcji, z wyjątkiem świadczeń standardowo przyjętych w podmiotach gospodarczych dla osób pełniących stanowiska kierownicze lub zarządcze (samochód służbowy, sprzęt elektroniczny, telefon, pakiet medyczny, dofinansowanie innych świadczeń, których beneficjentami są również pozostali pracownicy, a także finansowanie składek na ubezpieczenie, w szczególności ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej z tytułu pracy w Zarządzie). Członkowie Zarządu mogą uczestniczyć w programie Pracowniczego Planu Kapitałowego w Spółce na zasadach określonych w odpowiednich przepisach.
 9. Wzajemne proporcje stałych i zmiennych składników łącznego wynagrodzenia każdego z członków Zarządu wynoszą nie więcej niż 1,5 zmiennych składników wynagrodzenia w stosunku do 1,0 stałych składników wynagrodzenia.
 10. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia członków Zarządu, Rada Nadzorcza uwzględnia w szczególności nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji członka Zarządu oraz zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji członka Zarządu. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu odpowiada wielkości prowadzonej przez Spółkę działalności i uzyskiwanym wynikom finansowym Spółki.

§ 4.

Zasady i składniki wynagrodzenia Rady Nadzorczej

1. Na dzień uchwalania niniejszej Polityki, w skład Rady Nadzorczej Spółki wchodzi pięciu Członków Rady Nadzorczej.
2. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani przez Walne Zgromadzenie Spółki, na wspólną trzyletnią kadencję.
3. Członkowie Rady Nadzorczej nie są zatrudnieni przez Spółkę na podstawie umów o pracę ani nie są zawarte umowy cywilnoprawne.
4. Ustalanie zasad i wysokości wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej należy do kompetencji Walnego Zgromadzenia Spółki.
5. Każdy z Członków Rady Nadzorczej posiada wynagrodzenie w wysokości stałej, wypłacane miesięcznie. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują zmiennych składników wynagrodzenia ani innych świadczeń pieniężnych bądź niepieniężnych w

związku z pełnionymi funkcjami, za wyjątkiem finansowania przez Spółkę składek na ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej z tytułu pracy w Radzie Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej mogą uczestniczyć w programie Pracowniczego Planu Kapitałowego w Spółce na zasadach określonych w odpowiednich przepisach.

6. Wysokość wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej uzależniona jest od sprawowanej funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki.
7. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej, Walne Zgromadzenie Spółki uwzględnia w szczególności nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji członka Rady Nadzorczej oraz zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji członka Rady Nadzorczej. Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej nie stanowi istotnej pozycji kosztów działalności Spółki i nie wpływa w sposób znaczący na jej wynik finansowy.

§ 5.

Upoważnienie Rady Nadzorczej do uszczegółowienia elementów Polityki

Walne Zgromadzenie Spółki, w drodze uchwały może upoważnić Radę Nadzorczą Spółki do uszczegółowienia elementów Polityki w zakresie określonym w ustawie o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 r., w granicach określonych uprzednio przez Walne Zgromadzenie Spółki.

§ 6.

Dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur

Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki w Spółce nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur.

§ 7.

Uwzględnienie warunków pracy i płacy innych pracowników

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń, w szczególności warunki pracy i wysokość wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej, formułowana jest z uwzględnieniem warunków pracy i wynagrodzeń innych pracowników Spółki, wpływu Polityki wynagrodzeń na atmosferę pracy i relacje między pracownikami na różnych stanowiskach, z dbałością o unikanie dysproporcji w wynagrodzeniach nieuzasadnionych zakresem obowiązków i odpowiedzialności za rozwój Spółki.

§ 8.

Unikanie konfliktów interesów związanych z Polityką

1. Konflikty interesów mogą obejmować dowolne sytuacje, w których m.in. zarówno członek Zarządu jak i członek Rady Nadzorczej mogą wykorzystać swoje możliwości związane z zajmowanym w Spółce stanowiskiem w taki sposób, aby działać w celu odniesienia korzyści korporacyjnej lub osobistej.
2. Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej powinien unikać podejmowania jakiegokolwiek aktywności, która mogłaby prowadzić do powstawania konfliktu interesów a w przypadku powstania konfliktu interesów powinien niezwłocznie go ujawnić informując odpowiednio Zarząd lub Radę Nadzorczą o zaistniałym konflikcie interesów lub możliwości jego powstania.
3. Spółka podjęła następujące środki w celu unikania konfliktów interesów związanych z niniejszą Polityką:
 - 1) w Spółce obowiązuje dokument „Zasady postępowania w APS Energia S.A. z siedzibą w Stanisławowie Pierwszym”, który przedstawia zasady postępowania w Spółce, które dotyczą w szczególności standardów w zakresie etyki, przestrzegania przepisów i ładu korporacyjnego.
 - 2) Spółka podjęła przygotowania celem wdrożenia „Procedury anonimowego zgłaszania naruszeń prawa, procedur i standardów etycznych w APS Energia S.A. z siedzibą w Stanisławowie Pierwszym” w dniu wejścia w życie obowiązku ustawowego.

§ 9.

Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania rentowności Spółki, Rada Nadzorcza Spółki może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania niniejszej Polityki, w drodze uchwały.
2. Czasowe odstąpienie od stosowania niniejszej Polityki może dotyczyć zmiennych składników wynagrodzenia Zarządu lub świadczeń niepieniężnych.
3. Czasowe odstąpienie od stosowania niniejszej Polityki może nastąpić w następujących sytuacjach:
 - 1) utrata przez Spółkę stabilności finansowej lub rentowności,
 - 2) wprowadzenia przez uprawnione organy państwa stanu wyjątkowego, stanu klęski żywiołowej lub innych stanów nadzwyczajnych,

3) wystąpienia nadzwyczajnych i powszechnych zdarzeń gospodarczych, w istotny sposób wpływających na funkcjonowanie Spółki.

§ 10.

Proces decyzyjny ustanowienia, wdrożenia i przeglądu Polityki

1. Niniejsza Polityka została opracowana w porozumieniu z Zarządem i Radą Nadzorczą mając na uwadze w szczególności powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz zasady wynagradzania obowiązujące w Spółce.
2. Niniejsza Polityka została wdrożona uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki.
3. Przegląd niniejszej Polityki będzie dokonywany nie rzadziej niż raz w roku przez Radę Nadzorczą.
4. Za informacje zawarte w Polityce odpowiadają członkowie Zarządu Spółki.

§ 11.

Postanowienia końcowe

1. Zmiana niniejszej Polityki może nastąpić w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki.
2. Uchwała w sprawie Polityki będzie podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.
3. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem przyjęcia przez Walne Zgromadzenie.

Członek Komisji Skrutacyjnej stwierdził, że ważne głosy oddano z 25.355.168 akcji, co stanowi 89,96 % kapitału zakładowego Spółki, w tym oddano ważnych głosów za 25.355.168, przeciw 0, wstrzymujących się 0.

Sprzeciwów nie zgłoszono.

Przewodniczący stwierdził, że Walne Zgromadzenie w głosowaniu jawnym podjęło powyższą Uchwałę nr 6/2022 z dnia 24 stycznia 2022 r.